

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**Робоча програма
навчальної дисципліни**

"РИНОК ПРАЦІ"

**для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом і економіка праці"
всіх форм навчання**

Харків. Вид. ХНЕУ, 2012

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом.
Протокол № 10 від 05.03.2012 р.

Укладачі: Назарова Г. В.
Калініна Т. О.

P58 Робоча програма навчальної дисципліни "Ринок праці" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом і економіка праці" всіх форм навчання / укл. Назарова Г. В., Калініна Т. О. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 60 с. (Укр. мов.)

Подано тематичний план навчальної дисципліни та її зміст за модулями й темами, вміщено плани лекцій і семінарських занять, матеріал щодо закріплення знань, а саме: самостійну роботу, контрольні запитання, а також приклад екзаменаційного білета з навчальної дисципліни та критерії оцінювання знань студентів.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом і економіка праці" всіх форм навчання.

Вступ

Ринок праці є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки, а також одним з основоположних предметів дослідження економіки праці. Він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців. Саме через ринок праці найважливіший національний ресурс – людський капітал, – розподіляється за регіонами країни, галузями і видами виробництва, професіями і підприємствами. Саме через ринок праці мільйони працівників знаходять потрібних працівників. Саме на ринку праці (з певним державним регулюванням) визначається рівень заробітної плати, яка є фінансовою основою добробуту більшості населення.

На ринку праці тісно переплітаються інтереси роботодавців і найманих працівників при визначенні ціни праці й умов її функціонування. На ньому відображаються практично всі соціально-економічні процеси, які відбуваються в суспільстві. Дієвість ринку праці залежить від міри розвитку всіх інших елементів ринкової економіки, від фази економічного циклу, досконалості соціально-трудова відносин, поведінки основних суб'єктів ринку – роботодавців і найманих працівників, що також залежить від дуже багатьох чинників.

Метою навчальної дисципліни "Ринок праці", в контексті підготовки студентів напряму підготовки "Управління персоналом і економіка праці" є формування у студентів системи компетенцій на основі формування системи знань про ринок праці, вмінь і навичок регулювання його механізмів на макро- і мікрорівні.

Головне завдання дисципліни полягає у вивченні теоретичних положень ринку праці; набутті вмінь і навичок практичного застосування цих знань у практиці регулювання механізмів ринку праці на рівні підприємства, галузі, та національної економіки.

Предметом навчальної дисципліни постає теоретико-методологічні та економічні аспекти формування і регулювання механізмів ринку праці.

Структура програми навчальної дисципліни наведена в табл. 1.

Структура програми навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна: підготовка бакалаврів	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів відповідних ECTS – 5, у тому числі: змістовних модулів – 2; самостійна робота – 96; індивідуальне завдання	Шифр та назва галузі знань: 0305 "Економіка та підприємництво"	Нормативна. Рік підготовки: 3. Семестр: 2 (6)
Кількість годин: усього – 180; за змістовними модулями: модуль 1 – 90 годин; модуль 2 – 90 годин	Шифр та назва напрямку підготовки 6.030505 "Управління персоналом і економіка праці"	Лекції: кількість годин – 28. Практичні (семінарські): кількість годин – 42. Самостійна робота: кількість годин – 96. Індивідуальна робота: кількість годин – 18
Кількість тижнів викладання навчальної дисципліни: 14. Кількість годин на тиждень – 5	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	Вид контролю: іспит

Робоча програма з навчальної дисципліни розроблена відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

1. Кваліфікаційні вимоги до студентів

Необхідною навчальною базою дисципліни є засвоєння студентом знань з дисциплін, які студент вивчав у попередні роки навчання в університеті, а саме з навчальних дисциплін "Макро- і мікроекономіка", "Економіка підприємства", "Соціологія праці", "Фізіологія і психологія праці", "Статистика", "Менеджмент".

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять, та виконуючі практичні завдання. Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять.

Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів, яка полягає у розширенні кола їх знань із дисципліни шляхом вивчення додаткової інформації, визначеної викладачем.

Усі види занять розроблені відповідно до кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Вивчивши дисципліну студенти повинні набути такі компетентності:

1. Загальні положення про роль і місце ринку праці в економічній системі.

2. Сутність і зміст основних понять "Ринок праці", "Ринок робочих місць", "Зайнятість", "Безробіття", "Індивідуальний і сукупний попит", "Індивідуальна сукупна пропозиція" та ін.

3. Класичні моделі ринку праці.

4. Типи і види ринку праці.

5. Механізм функціонування ринку праці.

6. Державне регулювання ринку праці, попиту, пропозиції, зайнятості і безробіття.

7. Склад зайнятого населення, форми і види зайнятості.

8. Обов'язки і права працівників відповідно до закону України "Про зайнятість населення".

9. Основні напрями державної політики зайнятості населення.

10. Підходи до визначення безробіття, його види і різновиди, теорії безробіття, його причини в Україні, методи боротьби з ним, показники безробіття, соціально-економічні наслідки безробіття.

11. Напрями державної політики в соціальному захисті безробітних.

12. Інфраструктура ринку праці та інститути служби зайнятості соціального партнерства, соціального страхування і пенсійного забезпечення найманих працівників.

13. Стан ринку праці України, його особливості.

14. Роль органів державного впливу на ринок праці.

15. Профспілки та підприємці на ринку праці.

16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації.

17. Особливості національного ринку праці України.

Процес засвоєння знань студентами відбувається під час лекційних занять та виконання практичних занять.

На практичних заняттях студенти розглядають практичні ситуації, що відбувалися в реальному житті та засвоюють інструментарій дисципліни з пошуку та підбору працівників на вакантну посаду.

Самостійна робота студентів полягає у розширенні кола їх знань з дисципліни шляхом вивчення додаткової інформації, визначеної викладачем.

Усі види занять розроблені відповідно до кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Викладання навчальної дисципліни спрямоване на формування у студентів компетентностей у теоретичному та практичному аспектах даної дисципліни.

При викладанні навчальної дисципліни основна увага приділяється досягненню синтезу теорії і практики, що сприяє оволодінню студентами певних компетентностей.

Перелік предметних компетентностей у розрізі тематики навчальної дисципліни наведено в табл. 2.

Для формування наведених компетентностей використовуються різні форми проведення занять та контролю.

Форми проведення занять: лекції, семінари, практичні заняття, ситуаційні завдання, кейси, ділові ігри, рольові ігри, тренінги.

Форми контролю:

поточний контроль – у формі письмової контрольної роботи 4 рази за семестр (тести та контрольні роботи);

контроль виконання індивідуального завдання (проект і його презентація);

підсумковий контроль – письмовий іспит у формі 5 завдань різного рівня компетентності;

підсумкова оцінка складається з результату іспиту, поточного контролю, підсумкового контролю.

**Предметні компетентності, якими мають володіти випускники спеціальності
"Управління персоналом і економіка праці" освітньо-кваліфікаційного рівня "Бакалавр"
після вивчення навчальної дисципліни**

Рівень	Знання	Уміння	Комунікація	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5
7 0	Наявність здатностей, необхідних для виконання простих знайомих завдань у відомих однотипних ситуаціях під безпосереднім контролем. Готовність до навчання на наступному рівні			
	Знання предмету, мети, завдань дисципліни; знання змісту державної демографічної політики	уміння проводити аналіз ситуації на ринку праці, виявляти стан й структуру зайнятості та безробіття в регіоні та країні в цілому	Володіння навичками встановлення міжособистісного контакту з керівниками, підлеглими, діловими партнерами	Уміння контролювати процеси підбору, адаптації, навчання, оцінювання, вивільнення персоналу, дотримання штатно-посадовою дисципліною, роботу фахівців нижчого посадового рівня, які відповідають за кадрове діловодство
1	Наявність здатностей, необхідних для виконання простих завдань у типових ситуаціях за визначеними правилами з використанням простих інструментів. Формулювання елементарних суджень. Готовність до навчання на наступному рівні			
	Знання особливостей функціонування вітчизняного ринку праці та процесів, що характеризують його стан та динаміку змін	Уміння проводити аналіз наявного населення, показників природного руху населення, міграції	Здатність до проведення професійного навчання, використовуючи навички роботи з аудиторією, створення атмосфери інтерактивного спілкування	Високий рівень самоорганізації, ініціативності та автономності; Здатність до особистісного й колективного time-менеджменту

1	2	3	4	5
2	Наявність здатностей, необхідних для виконання типових нескладних завдань у різних типових ситуаціях під керівництвом з елементами самостійності, оцінювання результатів виконання завдань відповідно до установлених критеріїв. Застосування аргументації та її обґрунтування. Готовність до навчання на наступному рівні			
	Знання сучасних тенденцій формування та розвитку трудового потенціалу на мікро-, мезо- та макрорівні	Уміння розробляти регіональні програми зайнятості населення	Здатність використовувати певний стиль спілкування у налагодженні зв'язків з партнерами, контролюючими органами	Вміння контролювати процеси навчання персоналу, виконання планів розвитку персоналу, дотримання штатно-посадової дисципліни, роботи фахівців нижчого посадового рівня, які відповідають за кадрове діловодство
3	Наявність здатностей, необхідних для виконання типових завдань у різних ситуаціях шляхом вибору і застосування основних методів, інструментів, матеріалів та інформації. Здатність до подальшого навчання з більшим рівнем самостійності			
	Знання складу та змісту демографічних процесів, що характерні для певного регіону та країни в цілому. Знання норм та нормативів планування чисельності персоналу на підприємствах різної величини та форм власності	Усвідомлення та здатність аналізувати статистичну інформацію, наукові публікації, практичний досвід підприємств у галузі управління персоналом	Здатність використовувати певний стиль спілкування у налагодженні зв'язків з партнерами, контролюючими органами. Застосування відповідних методів та способів при вирішенні конфліктів та уникненні конфліктних ситуацій	Уміння організовувати та проводити інтерактивні заняття з працівниками підприємства на актуальну тематику. Здатність координувати діяльність структурних підрозділів щодо: створення та навчання кадрового резерву; застосування ефективних форм і методів оцінювання та мотивування працівників; стабілізації кадрового складу та оптимізації внутрішньоорганізаційних переміщень працівників

1	2	3	4	5
4	Здатність застосовувати спеціалізовані знання, вміння і компетенції для самостійного вирішення проблем і керівництва іншими людьми. Здатність до професійного навчання в структурованому контексті з високим рівнем самостійності			
	Знання форм, методів та видів професійного навчання персоналу. Знання різних форм та методів організації праці персоналу на підприємстві	Уміння надавати консультації працівникам підприємства з питань управління персоналом. Знання специфіки застосування різних методів поточного і періодичного (атестація) оцінювання працівників	Використання сучасних технік спілкування у налагодженні зв'язків з діловими партнерами. Гнучке реагування на різні комунікативні ситуації	Здатність організувати професійне навчання, працевлаштування й заходи щодо самозайнятості безробітних
5	Володіння широкими спеціалізованими фактологічними і теоретичними знаннями в галузі навчання та/або професійної діяльності. Здатність застосовувати отримані знання та вміння в професійному контексті. Самоуправління і самоконтроль у навчальній діяльності			
	Знання різних форм і методів мотивування активної трудової поведінки персоналу	Системні вміння та компетенції прогнозування розвитку соціально-трудова відносин у країні, регіоні, організації. Уміння складати плани і програми ділової кар'єри для молодих перспективних фахівців	Володіння навичками взаємодії з оточуючими людьми, вміння працювати в групі, знайомство з різними соціальними ролями. Використання сучасних технік спілкування у налагодженні зв'язків з діловими партнерами	Здатність нести персональну відповідальність за прийняття і реалізацію рішень

1	2	3	4	5
6	Наявність здатностей, необхідних для вирішення комплексних і непередбачуваних проблем в спеціалізованих сферах професійної діяльності і навчання, яке передбачає вибір методів та інструментальних засобів. Формулювання власної позиції щодо основних суспільних, наукових, етичних проблем. Готовність до подальшого навчання на наступному рівні з високим рівнем автономності			
	Знання потреби підприємства у проведенні прикладних наукових досліджень за проблематикою соціально-трудових процесів та управління персоналом. Знання підходів та методів формування організаційної культури підприємства	Знання фізіологічних та психологічних особливостей трудової поведінки персоналу. Знання підходів, методів та методик визначення ефективності соціально-трудових процесів	Здатність аналізувати відповідність професійно-кваліфікаційної структури робітників структурі робіт за складністю та професійною належністю	Побудова структури та змісту ділових переговорів. Гнучке реагування на різні комунікативні ситуації
7	Наявність здатностей, необхідних для здійснення дослідницької та/або інноваційної діяльності у непередбачуваних умовах за недостатньої інформації та суперечливих вимог, прийняття самостійних фахових та керівних рішень. Здатність до навчання і професійного розвитку впродовж життя			
	Знання специфіки інформаційного та програмного забезпечення роботи HR-менеджера	Системні вміння та компетенції у розробці стратегії економічного і соціального розвитку організації	Уміння ініціювати й самостійно організувати комунікативну взаємодію. Використання іноземних мов у професійній діяльності	Здатність координувати діяльність робочої групи (комісії) щодо підготовки проекту колективного договору. Здатність координувати діяльність структурних підрозділів щодо: створення та навчання кадрового резерву, застосування ефективних форм і методів оцінювання та мотивування працівників; стабілізації кадрового складу та оптимізації внутрішньоорганізаційних переміщень працівників

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5
8	Наявність здатностей, необхідних для розроблення та реалізація дослідницьких проектів, що ведуть до переосмислення наявного та створення нового цілісного знання та/або професійної практики і вирішення значущих соціальних, наукових, культурних та етичних проблем. Здатність до професійного розвитку і самовдосконалення впродовж життя			
	Знання підходів та моделей формування організаційної культури підприємства. Концептуальні та методологічні знання в дослідженні ринку праці України	Здатність складати та обґрунтовувати плани чисельності та професійно-кваліфікаційної структури персоналу; продуктивності праці; впровадження технічно-обґрунтованих норм праці; підвищення рівня організації праці, соціального розвитку підприємства	Побудова структури та змісту ділових переговорів. Володіння навичками встановлення міжособистісного контакту з керівниками, підлеглими, колегами, діловими партнерами	Ініціювання дослідницько-інноваційних комплексних проектів, спрямованих на розв'язання проблеми безробіття на ринку праці України
9	Наявність здатностей, необхідних для розроблення і реалізації комплексних дослідницьких проектів, що ведуть до вагомого приросту нового системного знання, відкриття нових напрямів досліджень та інновацій і/або суттєвої модернізації професійної практики, дослідницько-інноваційного вирішення складних соціально значущих проблем. Здатність до забезпечення власного професійного розвитку і самовдосконалення впродовж життя, а також сприяння в цьому іншим з будь-якою кваліфікацією в межах власної дослідницької школи			
	Нові концептуальні та методологічні знання в певній та суміжних галузях науково-дослідної та/або професійної діяльності, які здобуті на основі особистого комплексного дослідження та слугують основою для відкриття нових напрямів і проведення подальших досліджень	Міждисциплінарний критичний аналіз комплексних проблем, синтез нових складних ідей. Розроблення та реалізація проектів у рамках власної дослідницької школи, що ведуть до глибокого переосмислення наявного та вагомого приросту нового системного знання і/або модернізації професійної практики та дослідницько-інноваційного вирішення складних соціально значущих проблем	Лідерство, вільне компетентне спілкування в діалоговому режимі з широкою й елітною науковою спільнотою та громадськістю будь-якої кваліфікації в галузі своєї наукової та/або професійної діяльності	Ініціювання оригінальних дослідницько-інноваційних комплексних проектів, спрямованих на розв'язання складних соціально значущих проблем, лідерство та автономність при їх реалізації. Глибоке усвідомлення й прийняття відповідальності за наукове обґрунтування стратегічних рішень, достовірність перспективного прогнозування цивілізаційного розвитку

2. Тематичний план навчальної дисципліни

На початку вивчення навчальної дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з робочою програмою дисципліни і формами організації навчання, так і зі структурою, змістом та обсягом кожного з її навчальних модулів, а також з усіма видами контролю та методикою оцінювання навчальної роботи.

Вивчення студентом навчальної дисципліни відбувається шляхом послідовного і ґрунтовного опрацювання навчальних модулів. Навчальний модуль – це відносно окремий самостійний блок дисципліни, який логічно об'єднує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємозв'язками.

Тематичний план дисципліни складається з двох змістовних модулів (табл. 3).

Таблиця 3

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Тема	Кількість годин, відведених на:			
	лекції	практичні та семінарські завдання	самостійну роботу	індивідуальну роботу
1	2	3	4	5
Змістовний модуль 1. Ринок праці як соціальне середовище розподілу та обліку робочої сили				
Тема 1. Ринок праці та його місце в економічній системі	1	2	4	1
Тема 2. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці	1	2	4	1
Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці	1	2	4	1
Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці	1	2	4	1
Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу	1	2	4	1
Тема 6. Зайнятість населення	1	2	6	1
Тема 7. Безробіття, його форми і причини	2	2	6	1
Тема 8. Внутрішньофірмовий ринок праці	2	2	6	1

1	2	3	4	5
Змістовний модуль 2. "Моніторинг ринку праці і методи його проведення"				
Тема 9. Гнучкий ринок праці	2	2	6	1
Тема 10. Правове забезпечення ринку праці	2	4	4	1
Тема 11. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці	2	2	4	1
Тема 12. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці	2	2	8	1
Тема 13. Активна і пасивна політики держави на ринку праці	2	2	8	1
Тема 14. Органи державного впливу на ринок праці	2	2	8	1
Тема 15. Профспілки та підприємці на ринку праці	2	4	8	1
Тема 16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації	2	4	6	1
Тема 17. Особливості національного ринку праці України	2	4	2	2
Усього за модулями:	28	42	92	18

3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами

Змістовний модуль 1. Ринок праці як соціальне середовище розподілу та обліку робочої сили

Тема 1. Ринок праці та його місце в економічній системі

1.1. Ринок праці: суть, зміст і структура. Ринок праці як система економічних відносин, його економічне та соціальне значення.

Сутність ринку праці (об'єкт, предмет, завдання). Основні елементи ринку праці. Ринок праці – його ресурсний і товарний характер та особливості.

1.2. Умови виникнення ефективного функціонування сучасного ринку праці. Основні умови існування ринку праці. Маркетинговий підхід до

вивчення кон'юнктури ринку праці. Умови функціонування ринку праці та їх ефективність.

1.3. Функції та сегментація ринку праці. Основні функції ринку праці та їх класифікація. Сутність сегментації ринку праці. Критерії оцінки сегментації та їх характеристика. Розподіл ринку праці з точки зору ланки суспільного виробництва. Розподіл ринку праці з точки зору умов конкуренції. Виділення сегментів з низькою конкурентоспроможністю: молодь, жінки з дітьми, інваліди третьої групи тощо.

1.4. Державне регулювання ринку праці в Україні. Основні показники оцінювання ринку праці. Процеси, що відбуваються на ринку праці та пов'язані з державним регулюванням види регулювання ринку праці з боку держави та їх класифікація. Механізм державного регулювання ринку праці в Україні. Державні контракти. Механізм укладання державних контрактів між державою та підприємствами. Правові важелі державного регулювання через внесення змін до законодавчих актів. Адміністративні важелі регулювання ринку праці та їх класифікація. Головні нормативні акти регулювання ринку праці в Україні та їх класифікація. Баланс ринку праці та його розрахунок. Економічні важелі державного регулювання ринку праці. Адміністративні важелі державного регулювання ринку праці.

Тема 2. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці

2.1. Класичні моделі ринку праці. Регулююча роль попиту і пропозиції на ринку праці. Ціна товару "робоча сила". Сутність взаємодії попиту і пропозиції на робочу силу. Характеристика чистоконкурентного ринку праці. Характеристика класичних моделей ринку праці: чистоконкурентний ринок праці, монопольний ринок праці, моделі за участі дії профспілок, модель двосторонньої монополії та їх характерні риси. Пряма еластичність попиту на робочу силу. Перехресна еластичність попиту. Еластичність попиту на працю і науково-технічний прогрес.

2.2. Зарубіжні моделі ринку праці. Сутність і характеристика зарубіжних моделей ринку праці. Фактори системи підготовки та перепідготовки, що впливають на формування зарубіжних моделей ринку праці. Особливості та характеристика основних зарубіжних моделей: Японська модель ринку праці; модель США; Шведська модель. Особливості та характеристика основних зарубіжних моделей.

Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

- 3.1. Загальна схема ринку праці.
- 3.2. Індивідуальна пропозиція робочої сили.
- 3.3. Пропозиція інтенсивності праці та якості робочої сили.

Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці

- 4.1. Сукупна пропозиція робочої сили, джерела і фактори її формування.
- 4.2. Сегментація робочої сили.
- 4.3. Регіональні аспекти попиту і пропозиції робочої сили.
- 4.4. Регулювання пропозиції робочої сили.

Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу

- 5.1. Попит на робочу силу.
- 5.2. Фактори впливу на попит робочої сили.

Тема 6. Зайнятість населення

- 6.1. Поняття зайнятості населення, її види і форми.
- 6.2. Сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні.
- 6.3. Світові структурні зрушення у сфері зайнятості.
- 6.4. Основні принципи і напрями державної політики зайнятості.

Тема 7. Безробіття, його форми і причини

- 7.1. Безробіття, його види і показники.
- 7.2. Причини і соціально-економічні наслідки безробіття.
- 7.3. Соціальний захист населення.

Тема 8. Внутрішньофірмовий ринок праці

- 8.1. Внутрішньофірмовий ринок праці: поняття, причини виникнення, переваги.
- 8.2. Дисбаланс на ринку праці. Рух кадрів і його стабілізація.
- 8.3. Пристосування кадрів до змін на підприємстві.

Змістовний модуль 2. Моніторинг ринку праці і методи його проведення

Тема 9. Гнучкий ринок праці

- 9.1. Поняття гнучкого жорсткого ринку праці.
- 9.2. Гнучкі форми зайнятості на ринку праці.

Тема 10. Правове забезпечення ринку праці

- 10.1. Конституційні норми державного регулювання ринку праці і зайнятості в Україні.
- 10.2. Стосовно Закону України "Про зайнятість населення".
- 10.3. Стосовно Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок "безробіття".
- 10.4. Інші нормативні акти державного регулювання на ринку праці.

Тема 11. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці

- 11.1. Розвиток системи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці в Україні.
- 11.2. Методи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці та зайнятості в Україні.
- 11.3. Аналіз, наукове забезпечення, моніторинг та прогнозування ринку праці і зайнятості в Україні.

Тема 12. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці

- 12.1. Методи та міри державного регулювання ринку праці.
- 12.2. Мотиваційний механізм регулювання ринку праці.
- 12.3. Державне регулювання ринку праці. Недержавні структури сприяння зайнятості.
- 12.4. Соціальний захист на ринку праці.

Тема 13. Активна і пасивна політики держави на ринку праці

- 13.1. Активна політика ринку праці: мета, джерела фінансування, регіони поширення, основні напрями.

- 13.2. Організація лізингу.
- 13.3. Працевлаштування за контрактами тимчасового найму та через підприємства тимчасового найму.
- 13.4. Підтримка населення у відкритті власної справи.
- 13.5. Пасивна політика зайнятості. Поширеність допомоги з безробіття.
- 13.6. Функції допомоги.

Тема 14. Органи державного впливу на ринок праці

- 14.1. Взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості.
- 14.2. Принципи державної політики України в сфері зайнятості.
- 14.3. Обов'язки державної служби зайнятості України.
- 14.4. Міністерство праці та соціальної політики України.

Тема 15. Профспілки та підприємці на ринку праці

- 15.1. Поняття профспілок. Нормативно-правове регулювання їх діяльності.
- 15.2. Структура та функції профспілок України.
- 15.3. Профспілки на ринку праці.

Тема 16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації

- 16.1. Роль глобалізації у розвитку сучасного світу та її сутність.
- 16.2. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини.
- 16.3. Глобалізація і МОП.
- 16.4. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності МОП.
- 16.5. Методи роботи МОП і основні сфери діяльності.
- 16.6. Україна і МОП.

Тема 17. Особливості національного ринку праці України

- 17.1. Сучасні умови ринкової трансформації економіки.
- 17.2. Структура зайнятості і безробіття.
- 17.3. Входження України у всесвітній ринок праці.

4. Плани лекцій

Змістовний модуль 1. Ринок праці як соціальне середовище розподілу та обліку робочої сили

Тема 1. Ринок праці та його місце в економічній системі

1.1. Здатність до дослідження передового досвіду у сфері ринку праці.

1.2. Здатність визначити основні поняття та категорії ринку праці.

1.3. Здатність аналізувати фактори, що впливають на спрямованість діяльності у сфері ринку праці.

Література: основна [1]; додаткова [5; 7; 8].

Тема 2. Механізм саморегулювання і функціонування ринку праці

2.1. Здатність визначати процеси, що відбуваються на ринку праці.

2.2. Здатність аналізувати та засвоювати класичні моделі ринку праці.

2.3. Уміння аналізувати і застосовувати зарубіжні моделі ринку праці.

Література: основна [2]; додаткова [5; 7; 9].

Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

3.1. Уміння аналізувати взаємодію ринку капіталу, ринку продуктів і фірм для функціонування ринку праці.

3.2. Здатність до розуміння необхідності використання індивідуальної пропозиції робочої сили.

3.3. Уміння застосовувати та аналізувати пропозиції інтенсивності праці та якості робочої сили.

Література: основна [1; 2]; додаткова [7; 8].

Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці

4.1. Здатність застосовувати та аналізувати підходи до визначення сукупної пропозиції робочої сили.

4.2. Уміння застосовувати та аналізувати, прогнозувати і планувати трудові ресурси.

4.3. Здатність аналізувати сегментацію робочої сили для впровадження в індивідуальне завдання.

4.4. Уміння визначати обсяги поточної і потенційної пропозиції для розробки програми перепідготовки і підвищення кваліфікації ЕАН.

4.5. Здатність розробити програми підготовки державних програм сприяння зайнятості різних рівнів.

4.6. Здатність аналізувати співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці в регіональному аспекті.

Література: основна [3; 4]; додаткова [8; 9].

Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу

5.1. Здатність визначати і аналізувати попит на робочу силу.

5.2. Здатність аналізувати фактори впливу на попит робочої сили.

Література: основна [1; 2]; додаткова [5; 6].

Тема 6. Зайнятість населення

6.1. Здатність оперувати основними категоріями та поняттями зайнятості населення, її видами і формами.

6.2. Здатність аналізувати сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні.

6.3. Здатність застосовувати основні етапи світових структурних зрушень у сфері зайнятості у практичній діяльності.

6.4. Здатність визначати основні принципи і напрями державної політики зайнятості.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 12].

Тема 7. Безробіття, його форми і причини

7.1. Здатність визначати процеси, що відбуваються на ринку праці та призводять до безробіття.

7.2. Уміння визначати та аналізувати об'єктивні передумови виникнення безробіття, визначати його види і показники.

7.3. Здатність аналізувати причини і соціально-економічні наслідки безробіття.

7.4. Уміння застосовувати методи для соціального захисту населення на підставі законодавчої бази України.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [5; 7; 8].

Тема 8. Внутрішньофірмовий ринок праці

8.1. Здатність застосовувати поняття жорсткості і гнучкості ринку праці та аналізувати його особливості.

8.2. Здатність аналізувати зайнятість з нестандартними режимами робочого часу.

8.3. Уміння визначати чинники, що впливають на розвиток персоналу та організацію внутрішньофірмової системи навчання.

Література: основна [3; 4]; додаткова [7; 8; 11].

Тема 9. Гнучкий ринок праці

9.1. Здатність оперувати основними категоріями та поняттями гнучкого жорсткого ринку праці.

9.2. Здатність аналізувати гнучкі форми зайнятості на ринку праці.

9.3. Уміння визначати та аналізувати об'єктивні передумови та етапи виникнення мобільності робочої сили.

Література: основна [3; 4]; додаткова [7; 9; 11].

Змістовний модуль 2. Моніторинг ринку праці і методи його проведення

Тема 10. Правове забезпечення ринку праці

10.1. Здатність до усвідомлення важливості і вивчення конституційних норм державного регулювання ринку праці та зайнятості в Україні.

10.2. Здатність аналізувати і застосовувати на практиці Закони України "Про зайнятість населення" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок "безробіття".

10.3. Здатність використовувати основні нормативні акти державного регулювання зайнятості.

Література: основна [1 – 4]; додаткова [6; 9].

Тема 11. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці

11.1. Здатність визначати перспективи розвитку системи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці в Україні.

11.2. Уміння застосовувати основні методи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці та зайнятості в Україні.

11.3. Уміння визначати ефективність аналізу та наукове забезпечення, моніторинг та прогнозування ринку праці і зайнятості в Україні.

Література: основна [1 – 4]; додаткова [6].

Тема 12. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці

12.1. Уміння застосовувати основні методи та міри державного регулювання ринку праці.

12.2. Здатність до розуміння необхідності використання мотиваційного механізму регулювання ринку праці.

12.3. Здатність застосовувати основні етапи державного регулювання ринку праці і недержавної структури сприяння зайнятості.

12.4. Уміння визначати економічну ефективність щодо соціального захисту на ринку праці.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 9].

Тема 13. Активна і пасивна політики держави на ринку праці

13.1. Здатність до усвідомлення важливості вивчення та оперування основними категоріями щодо активної політики ринку праці: мета, джерела фінансування, регіони поширення, основні напрями.

13.2. Здатність аналізувати і класифікувати організацію лізингу.

13.3. Уміння визначати та аналізувати об'єктивні передумови та етапи працевлаштування за контрактами тимчасового найму та через підприємства тимчасового найму.

13.4. Уміння застосовувати основні форми підтримки населення у відкритті власної справи.

13.5. Здатність до розуміння пасивної політики зайнятості та поширеності допомоги з безробіття.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 8; 12].

Тема 14. Органи державного впливу на ринок праці

14.1. Уміння визначати економічну ефективність та взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості.

14.2. Здатність аналізувати та використовувати основні принципи державної політики України в сфері зайнятості.

14.3. Уміння визначати чинники, що впливають на обов'язки державної служби зайнятості в Україні.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [7 – 9].

Тема 15. Профспілки та підприємці на ринку праці

15.1. Здатність визначати основні закономірності функціонування та взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості.

15.2. Здатність аналізувати та оцінювати принципи державної політики України в сфері зайнятості.

15.3. Здатність до впровадження та обґрунтування впливу науково-технічного прогресу на структуру профспілок – головного суб'єкта соціального партнерства.

15.4. Здатність визначати основні закономірності сутності соціального партнерства та його ролі у функціонуванні ринку праці.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [6].

Тема 16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації

16.1. Здатність аналізувати та оцінювати роль глобалізації у розвитку сучасного світу.

16.2. Здатність аналізувати та оцінювати вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудова відносини.

16.3. Здатність оцінювати і досліджувати цілі, завдання, структури, пріоритетні напрями діяльності МОП.

16.4. Здатність визначати основні закономірності діяльності України і МОП.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [6].

Тема 17. Особливості національного ринку праці України

17.1. Здатність аналізувати та оцінювати сучасні умови ринкової трансформації економіки.

17.2. Здатність визначати структуру зайнятості і безробіття.

17.3. Здатність оцінювати економічну ефективність входження України у всесвітній ринок праці.

Література: основна [1; 2; 4]; додаткова [5; 6; 9].

5. Плани практичних занять

Мета практичних занять – це закріплення та поглиблення теоретичних знань з навчальної дисципліни, набуття вмінь та практичних навичок з моніторингу ринку праці та методів його проведення.

Практичне заняття – форма навчального заняття, при якій викладач організує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Проведення таких занять ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різної складності для розв'язування їх на занятті. Воно включає проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань з їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання.

Семінарське заняття – форма навчального заняття, при якій викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів. На кожному семінарському занятті викладач оцінює їх виступи, активність у дискусії вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові оцінки за кожне семінарське заняття вносяться у відповідний журнал. Отримані студентом оцінки за окремі семінарські заняття враховуються при виставленні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

Ситуаційні заняття передбачають такі етапи: ознайомлення з ситуацією, вивчення умов її протікання, активізація теоретичних та практичних знань, вирішення ситуації і прийняття остаточного рішення, дискусія щодо оцінки прийнятого рішення.

Перелік тем практичних занять наведено у табл. 4.

Перелік тем практичних занять

Назва теми	Програмні запитання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовний модуль 1. Ринок праці як соціальне середовище розподілу та обліку робочої сили			
Тема 1. Ринок праці та його місце в економічній системі	Практичне заняття № 1 1.1. Ринок праці в економічній системі країни. 1.2. Поняття "ринок праці". Теоретичні основи вчень про ринок праці. 1.3. Елементи і функції ринку праці. 1.4. Умови виникнення і ефективність функціонування ринку праці. 1.5. Типи, форми, різновиди і сегменти ринку праці	2	Основна [1]; додаткова [5; 7; 8]
Тема 2. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці	2.1. Попит і пропозиція на ринку праці, ціна робочої сили. 2.2. Характеристика чисто конкурентного ринку праці. 2.3. Характеристика моносонічного ринку праці, двосторонньої монополії	2	Основна [2]; додаткова [5; 7; 9]
Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці	3.1. Індивідуальна пропозиція на ринку праці, її складова. 3.2. Поняття "робоча сила" і "людський капітал". Особливості товару "робоча сила" на ринку праці, її якість. 3.3. Теорії пропозиції на ринку праці	2	Основна [1; 2]; додаткова [6; 7]
Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці	4.1. Поняття сукупної пропозиції робочої сили: джерела формування, фактори впливу на її обсяги. 4.2. Аналіз сукупної пропозиції робочої сили на ринку праці України. 4.3. Якісний склад пропозиції робочої сили	2	Основна [3; 4]; додаткова [8; 9]
Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу	5.1. Поняття індивідуального і сукупного попиту на робочу силу. 5.2. Фактори впливу попиту на робочу силу. 5.3. Аналіз попиту на робочу силу. Заняття проходить у вигляді ділової гри	2	Основна [1; 2]; додаткова [5; 6]

Продовження табл. 4

1	2	3	4
Тема 6. Зайнятість населення	6.1. Умови виникнення гнучкого ринку праці, його характеристика. 6.2. Гнучкі форми зайнятості. Дискусія за темою	2	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 12]
Тема 7. Безробіття, його форми і причини	7.1. Державна служба зайнятості, її завдання і функції на ринку праці. 7.2. Інститути соціального партнерства на ринку праці України: держава, профспілки та спілки роботодавців. Заняття проходить у вигляді дискусії	2	Основна [1; 2; 4]; додаткова [5; 7; 8]
Тема 8. Внутрішньофірмовий ринок праці	8.1. Профспілки України, їхні завдання, функції і структура. 8.2. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудоких відносин. 8.3. Роль профспілок у забезпеченні зайнятості і соціальному захисті населення. Контрольна робота за темами 1 – 8	1 1	
Змістовний модуль 2. Моніторинг ринку праці і методи його проведення			
Тема 9. Гнучкий ринок праці	Практичне заняття 1 Завдання 1. Прогнозування ринку праці. Прогнозування рівня безробіття за два роки методом тренду, побудова графіка, розробка точності прогнозу. Завдання 2. Аналіз ринку праці. Аналіз зайнятості і безробіття за сегментами ринку. Визначення показників зайнятості і безробіття	2	Основна [3; 4]; додаткова [7; 9; 11]
Тема 10. Правове забезпечення ринку праці	10.1. Конституційні норми державного регулювання ринку праці й зайнятості в Україні. 10.2. Закон України "Про зайнятість населення". 10.3. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". 10.4. Нормативні акти державного регулювання зайнятості. Заняття проходить у вигляді семінару-дискусії "Круглий стіл"	4	Основна [1 – 4]; додаткова [6; 9]

1	2	3	4
Тема 11. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці	11.1. Розвиток системи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці в Україні. 11.2. Методи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці і зайнятості в Україні. 11.3. Аналіз, наукове забезпечення, моніторинг і прогнозування ринку праці і зайнятості в Україні	2	Основна [1 – 4]; додаткова [6]
Тема 12. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці	12.1. Методи та міри державного регулювання ринку праці. 12.2. Мотиваційний механізм регулювання ринку праці. 12.3. Державне регулювання ринку праці. Недержавні структури сприяння зайнятості. 12.4. Соціальний захист на ринку праці	2	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 9]
Тема 13. Активна і пасивна політики держави на ринку праці	13.1. Активна політика ринку праці: мета, джерела фінансування, регіони поширення. 13.2. Організація лізингу. 13.3. Працевлаштування за контрактами тимчасового найму та через підприємства тимчасового найму. 13.4. Підтримка населення у відкритті власної справи. 13.5. Пасивна політика зайнятості. Поширеність допомоги по безробіттю. Функції допомоги по безробіттю	2	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 8; 12]
Тема 14. Органи державного впливу на ринок праці	14.1. Взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості. 14.2. Принципи державної політики України в сфері зайнятості. 14.3. Міністерство праці і соціальної політики України. 14.4. Обов'язки державної служби зайнятості України. Завдання "Соціальний захист безробітних". Розрахунок кількості безробітних у регіонах України, визначення суми грошової допомоги, яку виплачує служба зайнятості	2	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7 – 9]

1	2	3	4
Тема 15. Профспілки та підприємці на ринку праці	15.1. Здатність визначати основні закономірності функціонування та взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості. 15.2. Здатність аналізувати та оцінювати принципи державної політики України в сфері зайнятості. 15.3. Здатність до впровадження та обґрунтування впливу науково-технічного прогресу на структуру профспілок – головного суб'єкта соціального партнерства. 15.4. Здатність визначати основні закономірності сутності соціального партнерства та його ролі у функціонуванні ринку праці	4	Основна [1; 2; 4]; додаткова [6]
Тема 16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації	16.1. Роль глобалізації у розвитку сучасного світу та її сутність. 16.2. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини. Глобалізація і МОП. 16.3. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрямки діяльності МОП. 16.4. Методи роботи МОП і основні сфери діяльності. 16.5. Україна і МОП. Дискусія за темою	4	Основна [1; 2; 4]; додаткова [6]
Тема 17. Особливості національного ринку праці України	17.1. Сучасні умови ринкової трансформації економіки. 17.2. Структура зайнятості і безробіття. 17.3. Входження України у всесвітній ринок праці. Контрольно-модульна робота	3 1	Основна [1; 2; 4]; додаткова [5; 6; 9]
Разом за модулями		42	

6. Самостійна робота студентів

Необхідним елементом успішного засвоєння матеріалу навчальної дисципліни є самостійна робота студентів з вітчизняною та закордонною спеціальною економічною літературою, нормативними актами з питань державного регулювання економіки, статистичними матеріалами.

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентами для засвоєння навчальної дисципліни:

- обробка лекційного матеріалу;
- підготовка до практичних (семінарських) занять;
- обробка окремих тем, що не розглядаються на лекціях;
- підготовка до контрольних робіт, тестів, іспитів тощо.

Самостійна робота студентів також передбачає опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами дисципліни, а також контрольну перевірку кожним студентом особистих знань за запитаннями для самодіагностики (табл. 5).

Таблиця 5

Перелік питань для самостійного опрацювання

Назва теми	Питання для самостійного опрацювання за модулями та темами	Література
1	2	3
Змістовний модуль 1. Ринок праці як соціальне середовище розподілу та обліку робочої сили		
Тема 1. Ринок праці та його місце в економічній системі	1.1. Здатність до дослідження передового досвіду у сфері ринку праці. 1.2. Здатність визначити основні поняття та категорії ринку праці. 1.3. Здатність аналізувати фактори, що впливають на спрямованість діяльності у сфері ринку праці	Основна [1]; додаткова [5; 7; 8]
Тема 2. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці	2.1. Здатність визначати процеси, що відбуваються на ринку праці. 2.2. Здатність аналізувати та засвоювати класичні моделі ринку праці. 2.3. Уміння аналізувати і застосовувати зарубіжні моделі ринку праці	Основна [2]; додаткова [5; 7; 9]
Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці	3.1. Уміння аналізувати взаємодію ринку капіталу, ринку продуктів і фірм для функціонування ринку праці. 3.2. Здатність до розуміння необхідності використання індивідуальної пропозиції робочої сили. 3.3. Уміння застосовувати та аналізувати пропозиції інтенсивності праці та якості робочої сили	Основна [1; 2]; додаткова [6; 7]

1	2	3
Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці	<p>4.1. Здатність застосовувати та аналізувати підходи до визначення сукупної пропозиції робочої сили.</p> <p>4.2. Уміння застосовувати та аналізувати, прогнозувати і планувати трудові ресурси.</p> <p>4.3. Здатність аналізувати сегментацію робочої сили для впровадження в індивідуальне завдання.</p> <p>4.4. Уміння визначати обсяги поточної і потенційної пропозиції для розробки програми перепідготовки і підвищення кваліфікації ЕАН.</p> <p>4.5. Здатність розробити програми підготовки державних програм сприяння зайнятості різних рівнів.</p> <p>4.6. Здатність аналізувати співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці в регіональному аспекті</p>	Основна [3; 4]; додаткова [8; 9]
Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу	<p>5.1. Здатність визначати і аналізувати попит на робочу силу.</p> <p>5.2. Здатність аналізувати фактори впливу на попит робочої сили</p>	Основна [1; 2]; додаткова [5; 6]
Тема 6. Зайнятість населення	<p>6.1. Здатність оперувати основними категоріями та поняттями зайнятості населення, її видами і формами.</p> <p>6.2. Здатність аналізувати сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні.</p> <p>6.3. Здатність застосовувати основні етапи світових структурних зрушень у сфері зайнятості у практичній діяльності.</p> <p>6.4. Здатність визначати основні принципи і напрями державної політики зайнятості</p>	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 12]
Тема 7. Безробіття, його форми і причини	<p>7.1. Здатність визначати процеси, що відбуваються на ринку праці та призводять до безробіття.</p> <p>7.2. Уміння визначати та аналізувати об'єктивні передумови виникнення безробіття, визначати його види і показники.</p> <p>7.3. Здатність аналізувати причини і соціально-економічні наслідки безробіття.</p> <p>7.4. Уміння застосовувати методи для соціального захисту населення на підставі законодавчої бази України</p>	Основна [1; 2; 4]; додаткова [5; 7; 8]

1	2	3
Тема 8. Внутрішньофірмовий ринок праці	8.1. Здатність застосовувати поняття жорсткості і гнучкості ринку праці та аналізувати його особливості. 8.2. Здатність аналізувати зайнятість з нестандартними режимами робочого часу	Основна [3; 4]; додаткова [7; 8; 11]
Змістовний модуль 2. Моніторинг ринку праці і методи його проведення		
Тема 9. Гнучкий ринок праці	9.1. Здатність оперувати основними категоріями та поняттями гнучкого жорсткого ринку праці. 9.2. Здатність аналізувати гнучкі форми зайнятості на ринку праці. 9.3. Уміння визначати та аналізувати об'єктивні передумови та етапи виникнення мобільності робочої сили	Основна [3; 4]; додаткова [7; 9; 11]
Тема 10. Правове забезпечення ринку праці	10.1. Здатність до усвідомлення важливості і вивчення конституційних норм державного регулювання ринку праці та зайнятості в Україні. 10.2. Здатність аналізувати і застосовувати на практиці Закон України "Про зайнятість населення" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок "безробіття". 10.3. Здатність використовувати основні нормативні акти державного регулювання зайнятості	Основна [1 – 4]; додаткова [6; 9]
Тема 11. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці	11.1. Здатність визначати перспективи розвитку системи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці в Україні. 11.2. Уміння застосовувати основні методи інформаційного забезпечення державного регулювання ринку праці та зайнятості в Україні. 11.3. Уміння визначати ефективність аналізу та наукове забезпечення, моніторинг та прогнозування ринку праці і зайнятості в Україні	Основна [1 – 4]; додаткова [6]
Тема 12. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці	12.1. Уміння застосовувати основні методи та міри державного регулювання ринку праці. 12.2. Здатність до розуміння необхідності використання мотиваційного механізму регулювання ринку праці. 12.3. Здатність застосовувати основні етапи державного регулювання ринку праці і недержавної структури сприяння зайнятості. 12.4. Уміння визначати економічну ефективність щодо соціального захисту на ринку праці	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 9]

1	2	3
Тема 13. Активна і пасивна політика держави на ринку праці	<p>13.1. Здатність до усвідомлення важливості вивчення та оперування основними категоріями щодо активної політики ринку праці: мета, джерела фінансування, регіони поширення, основні напрями.</p> <p>13.2. Здатність аналізувати і класифікувати організацію лізингу.</p> <p>13.3. Уміння визначати та аналізувати об'єктивні передумови та етапи працевлаштування за контрактами тимчасового найму та через підприємства тимчасового найму.</p> <p>13.4. Уміння застосовувати основні форми підтримки населення у відкритті власної справи.</p> <p>13.5. Здатність до розуміння пасивної політики зайнятості та поширеності допомоги з безробіття</p>	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7; 8; 12]
Тема 14. Органи державного впливу на ринок праці	<p>14.1. Уміння визначати економічну ефективність та взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості.</p> <p>14.2. Здатність аналізувати та використовувати основні принципи державної політики України в сфері зайнятості.</p> <p>14.3. Вміння визначати чинники, що впливають на обов'язки державної служби зайнятості в Україні</p>	Основна [1; 2; 4]; додаткова [7 – 9]
Тема 15. Профспілки та підприємці на ринку праці	<p>15.1. Здатність визначати основні закономірності функціонування та взаємозв'язок методів державного регулювання зайнятості.</p> <p>15.2. Здатність аналізувати та оцінювати принципи державної політики України в сфері зайнятості.</p> <p>15.3. Здатність до впровадження та обґрунтування впливу науково-технічного прогресу на структуру профспілок – головного суб'єкта соціального партнерства.</p> <p>15.4. Здатність визначати основні закономірності сутності соціального партнерства та його ролі у функціонуванні ринку праці</p>	Основна [1; 2; 4]; додаткова [6]
Тема 16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації	<p>16.1. Здатність аналізувати та оцінювати роль глобалізації у розвитку сучасного світу.</p> <p>16.2. Здатність аналізувати та оцінювати вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини.</p> <p>16.3. Здатність оцінювати і досліджувати цілі, завдання, структури, пріоритетні напрями діяльності МОП.</p> <p>16.4. Здатність визначати основні закономірності діяльності України і МОП</p>	Основна [1; 2; 4]; додаткова [6]

1	2	3
Тема 17. Особливості національного ринку праці України	17.1. Здатність аналізувати та оцінювати сучасні умови ринкової трансформації економіки. 17.2. Здатність визначати структуру зайнятості і безробіття. 17.3. Здатність оцінювати економічну ефективність входження України у всесвітній ринок праці	Основна [1; 2; 4]; додаткова [5; 6; 9]

6.1. Індивідуальний план самостійної роботи студента

Індивідуальний план самостійної роботи студента при проведенні підсумкового контролю у формі іспиту для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" (денна форма навчання) наведено в табл. 6.

Таблиця 6

Індивідуальний план самостійної роботи студента при підсумковому контролі у формі іспиту для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" (денна форма навчання)

Види самостійної роботи	Планові терміни	Предмет контролю		Можлива кількість балів
		Теоретичний модуль	Практичний модуль	
1	2	3	4	5
Денна форма навчання				
I. Обов'язкові види самостійної роботи студентів				
За систематичність і активність роботи на семінарських і практичних заняттях				
Підготовка до семінарських і практичних занять	За розкладом занять	Оцінка відповідей на семінарських заняттях	Оцінка відповідей на практичних заняттях	12
За виконання завдань для самостійного опрацювання				
Виконання домашніх розрахункових завдань	За розкладом занять	Методичне забезпечення розрахунків	Правильність виконаних розрахунків	12

Закінчення табл. 6

1	2	3	4	5
За виконання модульних контрольних завдань				
Підготовка до модульних контрольних завдань	1 МК – 8, 9 тиждень; 2 МК – 16; 17 тиждень	Рівень виконання теоретичних завдань	Рівень виконання практичних завдань	1 – 12 балів за кожний МК
Разом балів за обов'язкові види СРС				Середньоарифметичне 1.1, 1.2, 1.3*
II. Вибіркові види самостійної роботи студентів				
За виконання індивідуальних науково-дослідних завдань на вибір:				
2.1. Аналітичний (критичний) огляд наукових публікацій за однією з тем дисципліни	2 – 17 тиждень	Теоретична значущість результатів	Практична значущість результатів	1 – 12
2.2. Написання есе з сучасних літературних джерел за заданою тематикою	2 – 17 тиждень	Теоретична значущість результатів	Практична значущість результатів	1 – 12
2.3. Підготовка доповідей на наукових студентських конференціях за тематикою дисципліни	2 – 17 тиждень	Теоретична значущість результатів	Практична значущість результатів	1 – 12
2.4. Підготовка та обґрунтування рішень у напрямі питань дисципліни "Фізіологія і психологія праці" на базі дослідження	2 – 17 тиждень	Рівень теоретичної обґрунтованості розробок	Практична цінність та ефективність для підприємства	1 – 12
Разом балів за вибіркові види СРС				1 – 12
Всього балів за самостійну роботу студентів				Середньоарифметичне значень I, II

* якщо середньоарифметичне значення не є цілим числом, то воно округлюється таким чином: до 0,5 – у менший бік до цілої частини числа; від 0,5 включно – до наступного цілого числа.

Види, форми індивідуально-консультативної роботи, а також її організація проводиться відповідно до положення ХНЕУ "Про самостійну роботу студентів в умовах кредитно-модульної системи організації навчального процесу".

6.2. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є

а) за засвоєнням теоретичного матеріалу:

консультації: індивідуальні (запитання – відповідь), групові (розгляд типових прикладів-ситуацій);

б) за засвоєнням практичного матеріалу:

консультації індивідуальні і групові;

в) для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу:

індивідуальне здавання виконаних робіт.

Тематика індивідуальних наукових дослідницьких робіт

1. Механізм державного регулювання і саморегулювання ринку праці на макрорівні.

2. Механізм державного регулювання і саморегулювання внутрішньофірмового ринку праці.

3. Об'єкти державного регулювання у сфері найму на роботу.

4. Об'єкти державного регулювання в сфері припинення трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником.

5. Регулювання державою процесів організації робочого часу на підприємстві.

6. Регулювання державою процесів організації відпочинку працівників.

7. Механізм регулювання державою організації нормування праці.

8. Регульовані й нерегульовані державою об'єкти в сфері оплати праці.

9. Законодавче забезпечення працівникам гарантій і компенсації у сфері трудових відносин.

10. Державне регулювання системи управління дисципліною праці на підприємствах різних форм власності.
11. Об'єкти державного регулювання в сфері охорони праці.
12. Регульовані та нерегульовані процеси в сфері праці молоді та жінок.
13. Регульовані та нерегульовані процеси в сфері оцінки та розвитку персоналу підприємств.
14. Співвідношення державного регулювання та ринкового саморегулювання в сфері соціального захисту працівників.
15. Державна політика зайнятості молоді в Україні.
16. Методичні аспекти аналізу і прогнозування стану ринку праці.
17. Забезпечення зайнятості на внутрішньофірмовому ринку праці.
18. Державне регулювання системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятих та безробітних.
19. Організаційно-економічні та фінансові методи державного впливу на роботодавців у сфері соціально-трудових відносин.
20. Вплив інвестиційної політики держави і роботодавців на стан зайнятості населення.
21. Напрями розвитку державної служби зайнятості населення.
22. Аналіз причин та наслідків безробіття.
23. Маркетинг національного і внутрішньофірмового ринків праці.
24. Моніторингова оцінка стану і кон'юнктури регіональних ринків праці.
25. Еволюція підходів до формування політики сприяння зайнятості та захисту від безробіття.
26. Напрями соціального захисту та використання вивільнюваних у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці працівників.
27. Напрями зниження рівня часткового безробіття в Україні.
28. Молодіжна політика на ринку праці України.
29. Статистичний аналіз залежності пропозиції робочого часу від факторів.
30. Практичне використання класичної теорії пропозиції робочого часу в світовій теорії та практиці.
31. Збільшення пропозиції робочого часу жінкам з упровадженням часозберігаючих приладів для дому та центрів догляду за дітьми.
32. Ефект "додаткового працівника в сім'ї" та "розчарованого працівника".

33. Залежність тривалості робочого дня (тижня) від рівня життя населення та рівня реальної заробітної плати.
34. Вплив низької або високої заробітної плати на процес заміщення праці капіталом, і навпаки.
35. Міжнародний перелив капіталів залежно від рівня життя населення.
36. Регулювання процесів відтворення робочої сили в регіонах.
37. Стимулювання економічної активності населення.
38. Фактори конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.
39. Методичні основи визначення масштабів пропозиції робочої сили.
40. Тимчасова зайнятість як засіб пристосування фірм до економічних змін.
41. Заходи до пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників.
42. Узгодження вимог робочих місць до якості робочої сили.
43. Вплив приватизації підприємств на обсяги попиту на робочу силу.
44. Зарубіжні інвестиції як фактор формування сукупного попиту на робочу силу.
45. Система робочих місць як матеріальна основа попиту на робочу силу.
46. Макроекономічні фактори попиту на робочу силу.
47. Вплив динаміки обсягів виробництва в Україні на масштаби попиту на робочу силу.
48. Співвідношення ефективного і неефективного попиту на робочу силу у зв'язку із заниженням ціни робочої сили.
49. Приховане безробіття в Україні – специфічна форма збереження попиту на робочу силу.
50. Методичні основи розвитку системи робочих місць як основи підвищення попиту на робочу силу.
51. Методичні підходи до оцінки якості й інтенсивності структурних зрушень у попиті на робочу силу.
52. Фірми тимчасового найму в системі працевлаштування та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.
53. Обґрунтування необхідності запровадження гнучких графіків робочого часу.
54. Зарубіжний досвід у сфері гнучкості витрат на робочу силу.

55. Фактори підвищення територіальної та професійної мобільності робочої сили.
56. Гнучкі форми зайнятості як фактор пристосування фірм до економічних змін.
57. Гнучкість витрат на робочу силу як стимул до колективної високопродуктивної праці.
58. Місце гнучких форм зайнятості серед заходів сприяння працевлаштуванню населення.
59. Стимулювання мобільності робочої сили.
60. Формування і розвиток механізмів інфраструктури ринку праці України.
61. Теоретичні й методичні основи розробки державної та регіональних програм зайнятості населення.
62. Удосконалення фінансового забезпечення ринку праці.
63. Удосконалення організації праці та інформаційного забезпечення працівників державної служби зайнятості.
64. Шляхи підвищення ефективності діяльності державної служби зайнятості населення.
65. Шляхи вирішення проблем зайнятості і безробіття силами соціальних партнерів.
66. Вимоги до профспілок в умовах ринкової економіки.
67. Тенденції зміни ролі профспілок на міжнародному ринку праці.
68. Спілки роботодавців на ринку праці.
69. Система показників стану ринку праці.
70. Методи аналізу стану ринку праці.
71. Регіональні аспекти аналізу стану ринку праці.
72. Інформаційно-довідкова база для аналізу ринку праці.
73. Стан ратифікації Україною міжнародних трудових норм.
74. Концепція державної міграційної політики України.
75. Аналіз зовнішнього і внутрішнього територіального переміщення населення України.
76. Еволюція поглядів на політику зайнятості і захист від безробіття в документах МОП.
77. Аналіз діяльності Міжнародного бюро праці в Східній Європі.
78. Шляхи інтеграції України в світовий ринок праці.
79. Використання зарубіжного досвіду управління зайнятістю в Україні.

80. Сучасне відтворення сукупної робочої сили України та її регіонів.
81. Особливості формування регіональних ринків праці.
82. Мотивація трудової мобільності населення регіону.
83. Прогноз розвитку регіональних ринків робочої сили.
84. Прогнозна оцінка кадрових потреб деяких секторів економіки.
85. Оцінка ефективності сучасних регуляторів попиту і пропозиції робочої сили.
86. Перспективні методи регулювання ринків праці в Україні.

6.3. Методики активізації процесу навчання

Для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів при викладанні навчальної дисципліни передбачено використання активних методів навчання. Активні методи навчання застосовуються з метою змінити характер традиційних занять, зробити їх більш ефективними для сприйняття. Серед таких методів використовується дискусія, проблемні та міні-лекції, рольові ігри, "мозкові штурми", розгляд практичних ситуацій. Кожен із цих методів реалізується через низку конкретних прийомів або способів.

У реалізації цілей проблемного і розвиваючого навчання активні методи, які допомагають вести студентів до узагальнення, розвивати самостійність їх думки, вчать виділити головне в навчальному матеріалі. Використання активних методів в університетській освіті є необхідною умовою для підготовки висококваліфікованих фахівців і призводить до позитивних результатів: вони дозволяють формувати знання, вміння і навички студентів шляхом залучення їх в активну навчально-пізнавальну діяльність, навчальна інформація переходить в особове знання студентів.

Ефективність навчання багато в чому зумовлена способом організації мислення. Залежно від рівня розумової активності студентів виділяють такі методи навчання: проблемний виклад (проблемно-інформаційний), частково-пошуковий, дослідницький.

Проблемний виклад передбачає створення викладачем проблемної ситуації, допомогу студентам у виділенні та "прийнятті" проблемного завдання, використанні словесних методів (лекції, пояснення) для

активізації розумової діяльності студентів, спрямованої на задоволення пізнавального інтересу шляхом отримання нової інформації.

Частково-пошуковий метод включає студентів у пошук шляхів, прийомів і засобів розв'язання пізнавального завдання.

Дослідницький метод спрямований на включення студентів у самостійне розв'язання пізнавального завдання з використанням необхідного обладнання.

При викладанні навчальної дисципліни "Ринок праці" для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачено застосування таких навчальних технологій, як: міні-лекції, проблемні лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, мозкові атаки, кейс-метод, ділові та рольові ігри, презентації (табл. 7).

Таблиця 7

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
1	2
Тема 1. Ринок праці та його місце в економічній системі	Міні-лекція з питання методологічних принципів і методів дослідження ринку праці України. Проблемна лекція з питання "Ринок праці та його місце в економічній системі". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 2. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці	Семінар-дискусія з питання "Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці	Проблемна лекція з питання "Індивідуальна пропозиція на ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці	Міні-лекція з питання "Сукупна пропозиція на ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу	Міні-лекція з питання "Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу". Презентація результатів роботи в малих групах

1	2
Тема 6. Зайнятість населення	Проблемна лекція з питання "Зайнятість населення". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 7. Безробіття, його форми і причини	Проблемна лекція з питання "Безробіття, його форми і причини". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 8. Внутрішньофірмовий ринок праці	Проблемна лекція з питання "Внутрішньофірмовий ринок праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 9. Гнучкий ринок праці	Проблемна лекція з питання "Гнучкий ринок праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 10. Правове забезпечення ринку праці	Проблемна лекція з питання "Правове забезпечення ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 11. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці	Проблемна лекція з питання "Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 12. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці	Проблемна лекція з питання "Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 13. Активна і пасивна політики держави на ринку праці	Проблемна лекція з питання "Активна і пасивна політики держави на ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах.
Тема 14. Органи державного впливу на ринок праці	Проблемна лекція з питання "Органи державного впливу на ринок праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 15. Профспілки та підприємці на ринку праці	Проблемна лекція з питання "Профспілки та підприємці на ринку праці". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації	Лекція-дискусія з питання "Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації". Презентація результатів роботи в малих групах
Тема 17. Особливості національного ринку праці України	Лекція-дискусія з питання "Особливості національного ринку праці України". Презентація результатів роботи в малих групах

Проблемні лекції спрямовані на розвиток логічного мислення студентів. Коло питань теми лекції обмежується двома-трьома ключовими моментами, увага студентів концентрується на матеріалі, що не знайшов відображення у підручниках, використовується досвід закордонних навчальних закладів з роздаванням студентам під час лекцій друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються.

При викладанні лекційного матеріалу студентам пропонуються питання для самостійного розмірковування. При цьому лектор задає запитання, які спонукають студента шукати розв'язання проблемної ситуації. Така система примушує студентів сконцентруватися і почати активно мислити в пошуках правильної відповіді.

На початку проведення проблемної лекції необхідно чітко сформулювати проблему, яку необхідно вирішити студентам. При викладанні лекційного матеріалу необхідно уникати прямої відповіді на поставленні запитання, а висвітлювати лекційний матеріал таким чином, щоб отриману інформацію студент міг використовувати при розв'язанні проблеми.

Міні-лекції передбачають викладання навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень. Міні-лекції проводяться, як правило, як частина заняття-дослідження.

На початку проведення міні-лекції за вказаними темами лектор акцентує увагу студентів на необхідності подавати викладений лекційний матеріал у так званому структурно-логічному вигляді. На розгляд виносяться питання, які зафіксовані у плані лекцій, але викладаються вони стисло.

Лекційне заняття, проведене у такий спосіб, пробуджує у студента активність та увагу при сприйнятті матеріалу, а також спрямовує його на використання системного підходу при відтворенні інформації, яку він одержав від викладача.

Проблемні лекції та міні-лекції доцільно поєднувати з такою формою активізації навчального процесу, як робота в малих групах. При цьому результати роботи кожної з груп необхідно презентувати та обговорювати.

Семінари-дискусії передбачають обмін думками та поглядами учасників щодо даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють уміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів.

6.4. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські та практичні заняття, а також самостійну роботу і виконання індивідуальних завдань.

Контрольні заходи включають поточний та підсумковий контроль.

Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитися в таких формах:

1. Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять.
2. Проведення проміжного тестування.
3. Проведення поточного модульного контролю.
4. Проведення підсумкового письмового іспиту.

Органічною складовою навчального процесу є систематичний, комплексний контроль та оцінювання якості набутих знань, умінь та практичних навичок (компетентностей) студентів відповідно до вимог державних стандартів освіти, а також адаптації до загальноєвропейських вимог, визначених Європейською системою залікових кредитів (далі ECTS).

Система контролю й оцінювання знань студентів з навчальної дисципліни розроблена відповідно до положень ХНЕУ "Про порядок оцінювання знань студентів в умовах впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу".

Контроль систематичного виконання самостійної роботи та активності на практичних (семінарських) заняттях.

Оцінювання проводиться за 12-бальною шкалою за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

ступінь засвоєння матеріалу дисципліни;
 ознайомлення з рекомендованою літературою, а також з сучасною літературою з питань, що розглядаються;

уміння поєднувати теорію з практикою при розгляді практичних ситуацій, розв'язанні задач;

логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Оцінка "відмінно" ставиться за умови відповідності виконаного завдання студента або його усної відповіді усім п'ятьом із зазначених критеріїв.

При оцінюванні практичних завдань увага приділяється також їх якості, самостійності виконання та своєчасності здачі.

Таблиця 8

Система поточного контролю і оцінювання знань студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" за модулями

№ п/п	Види контролю		Діапазон оцінки		
	2	3	4	5	6
	Теоретичний модуль	Практичний модуль	Теоретичний модуль, балів	Практичний модуль, балів	Підсумкова оцінка, балів (середньоарифметичне від 4 та 5)
Перший модуль (1 – 8 навчальний тиждень)					
I. Обов'язкові					
За систематичність і активність роботи в аудиторії					
1.1	Експрес-опитування, тестування, участь у семінарах	Міні-контроль, обговорення кейсів, розв'язання завдань	1 – 12	1 – 12	1 – 12
За виконання завдань для самостійного опрацювання					
1.2	Перевірка методичного забезпечення розрахунків	Правильність виконаних розрахунків	1 – 12	1 – 12	1 – 12

1	2	3	4	5	6
За виконання модульних контрольних завдань					
1.3	Перша модульна контрольна		1 – 12	1 – 12	1 – 12
	Теоретичне питання	Практичне завдання			
II. Вибіркові					
За виконання індивідуальних науково – дослідних завдань на вибір (не більш 1 за модуль)					
2.1	Аналітичний (критичний) огляд наукових публікацій (журналів, збірників статей конференцій) за однією з тем першого модуля		1 – 12	1 – 12	1 – 12
2.2	Написання есе з сучасних літературних джерел за заданою тематикою з переліку тем 1 модуля		1 – 12	1 – 12	1 – 12
2.3	Доповідь на науковій студентській конференції (участь у конкурсах, олімпіадах)		1 – 12	1 – 12	1 – 12
2.4	Аналітична підготовка та обґрунтування управлінських рішень		1 – 12	1 – 12	1 – 12
	Підсумкова оцінка за перший модуль (середньоарифметичне підсумкових оцінок за кожним з видів контролю), балів		1 – 12	1 – 12	1 – 12
Другий модуль					
I. Обов'язкові					
За систематичність і активність роботи в аудиторії					
1.1	Експрес-опитування, тестування, участь у семінарах	Міні-контроль, обговорення кейсів, розв'язання завдань	1 – 12	1 – 12	1 – 12 балів
За виконання завдань для самостійного опрацювання					
1.2	Перевірка методичного забезпечення розрахунків	Правильність виконаних розрахунків	1 – 12	1 – 12	1 – 12 балів
За виконання модульних контрольних завдань					
1.3	Друга модульна контрольна		1 – 12	1 – 12	1 – 12
	Теоретичне питання	Практичне завдання			

1	2	3	4	5	6
II. Вибіркові					
За виконання індивідуальних науково-дослідних завдань на вибір (не більше 1 за модуль)					
2.1	Аналітичний (критичний) огляд наукових публікацій (журналів, збірників статей конференцій) за однією з тем першого модуля		1 – 12	1 – 12	1 – 12
2.2	Написання есе з сучасних літературних джерел за заданою тематикою з переліку тем 1 модуля		1 – 12	1 – 12	1 – 12
2.3	Доповідь на науковій студентській конференції (участь у конкурсах, олімпіадах)		1 – 12	1 – 12	1 – 12
2.4	Аналітична підготовка та обґрунтування управлінських рішень		1 – 12	1 – 12	1 – 12
Підсумкова оцінка за другий модуль (середньоарифметичне підсумкових оцінок за кожним з видів контролю), балів			1 – 12	1 – 12	1 – 12
Підсумкова оцінка модульного контролю (середньоарифметичне підсумкових оцінок за перший та другий модуль), балів					1 – 12

Поточно-модульний контроль здійснюється та оцінюється за двома складовими: практичний модульний контроль і теоретичний модульний контроль. Оцінка з практичного модульного контролю ставиться на основі поточних оцінок, одержаних на практичних (семінарських) заняттях та за проміжний тестовий контроль. Теоретичний модульний контроль проводиться на лекційному занятті у письмовій формі після того як розглянуто весь теоретичний матеріал та виконані практичні (семінарські) завдання.

Теоретичний модульний контроль роботи студентів здійснюється два рази протягом вивчення дисципліни.

Перший контроль припадає на 8 – 9 навчальний тиждень шостого семестру, після вивчення тем 1 – 8.

Другий контроль припадає на 17 – 18 навчальний тиждень шостого семестру, і включає теми 9 – 17.

Відповідно до норматив, контрольна модульна робота містить два блоки завдань. Перший блок – теоретико-методичне завдання, другий блок – практичне завдання (оцінюються від 1 до 12 балів).

Оцінки за перший та другий теоретичний та практичний модуль, а також підсумкові оцінки за модулями відповідно до Положення вносяться до "Відомості обліку успішності поточної". Підсумкова оцінка модульного контролю вноситься до "Відомості обліку успішності (підсумкової екзаменаційної)".

Порядок підсумкового контролю з навчальної дисципліни.

Умовою допуску до іспиту є позитивні оцінки з поточного модульного контролю знань. Іспит здійснюється у письмовій формі за екзаменаційними білетами. Кожний білет складається з 5 практичних ситуацій, які передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготованості студента та рівень його компетентності за навчальною дисципліною.

Рівень практичної готовності (компетентності) передбачає: контроль готовності студента до вирішення професійних завдань, якість виконання ним технічних та економічних розрахунків, якість зроблених висновків.

Кожне екзаменаційне завдання має перевіряти ступінь оволодіння компетентностями. Відповідно до компетентісного підходу виділяють такі рівні компетентності:

Рівень 1. Здатність вирішувати різні робочі завдання, здебільшого стандартні та передбачувані (стереотипні завдання).

Рівень 2. Здатність вирішувати широке коло завдань у різному контексті. Деякі з цих завдань є складними та нестандартними, що вимагає певної особистої відповідальності або автономії індивіда.

Рівень 3. Здатність вирішувати широке коло різних завдань у дуже широкому контексті.

Більшість з цих завдань є складними та нестандартними, що вимагає певної особистої відповідальності або автономії індивіда (діагностичне завдання).

Рівень 4. Здатність вирішувати широке коло складних технічних і професійних завдань у найширшому контексті.

Передбачається значна відповідальність й автономія індивіда (евристичне завдання).

Рівень 5. Здібність до застосування набору фундаментальних принципів та комплексних методик у широкому, і часто непередбачуваному, контексті. Відмітними ознаками виступають дуже значна автономія індивіда та серйозна відповідальність за роботу інших.

Часто передбачається особиста відповідальність за проведення аналізу та виявлення причин відхилень, розробку, планування, виконання й оцінку (евристичне завдання).

Екзаменаційний білет включає одне стереотипне, два діагностичних та два евристичних завдання, які оцінюються від 1 до 12 балів кожне (додаток А).

Критерії оцінювання знань студентів

Усі види виконаних завдань оцінюються за 12-бальною системою, вимоги якої наведені у табл. 9.

Таблиця 9

Критерії оцінювання знань

Бал	Теоретичне питання	Практичне завдання
1	2	3
1	Розпізнав і навів загальновідомі пояснення за змістом теоретичного питання	Навів найпростіші пояснення без аналізу ситуації
2	Навів найпростіші пояснення за змістом питання	Зробив спробу почати вирішення ситуаційного завдання відповідно до вимог фінансового моніторингу
3	Почав відтворення навчального матеріалу	Почав виконання завдання з пошуку відповіді на завдання без аргументації
4	Відтворив окремі частини відповіді	Виконав правильно окремі частини завдання
5	Неповністю надав відповідь на питання, міг користуватися помилковим алгоритмом	Виконав правильно окремі частини завдання з поясненнями

1	2	3
6	Неповністю надав відповідь на питання, але користувався правильним алгоритмом	Виконав майже всі частини завдання, але з помилками
7	Неповністю надав відповідь на питання за правильним алгоритмом, але не навів обґрунтування	Виконав правильно майже всі частини завдання
8	Надав відповідь на питання за правильним алгоритмом без помилок	Виконав правильно всі частини завдання, але без пояснень
9	Надав відповідь на питання за правильним алгоритмом без помилок з поясненнями	Виконав правильно всі частини завдання з частковими поясненнями
10	Надав відповідь на питання за правильним алгоритмом без помилок з повними поясненнями	Виконав правильно всі частини завдання з повними поясненнями
11	Надав відповідь на питання за правильним алгоритмом без помилок з повними поясненнями з розкриттям існуючих проблем і наведенням альтернативних рішень	Виконав правильно всі частини завдання з повними поясненнями і обґрунтуванням висновків, наданням прикладів з існуючої практики
12	Надав відповідь на питання за правильним алгоритмом без помилок з повними поясненнями з наведенням альтернативних рішень, виявив раціональність у виборі способу відповіді, опублікував результати своїх наукових доробок	Виконав правильно всі частини завдання з повними поясненнями й обґрунтуванням висновків, опублікував результати своїх науково-практичних доробок

Максимальна оцінка за виконання завдання складає дванадцять балів. Загальна екзаменаційна оцінка розраховується як зважена сума оцінок за кожне завдання: 0,10 за перше завдання; за друге завдання 0,15; за третє завдання 0,20; за четверте завдання 0,25; за п'яте завдання 0,30.

Система оцінювання екзаменаційних робіт за навчальною дисципліною

Завдання	Рівень теоретичної готовності, балів	Рівень практичної готовності (компетентності), балів	Підсумковий бал за завдання (середньоарифметичне значень 2 та 3), балів
Завдання 1 (стереотипне)	1 – 12	1 – 12	1 – 12
Завдання 2 (діагностичне)	1 – 12	1 – 12	1 – 12
Завдання 3 (діагностичне)	1 – 12	1 – 12	1 – 12
Завдання 4 (діагностичне)	1 – 12	1 – 12	1 – 12
Завдання 5 (евристичне)	1 – 12	1 – 12	1 – 12
Підсумкова кількість балів за результатами іспиту (середньоарифметичне підсумкових значень за завдання)			1 – 12

Якщо одна з оцінок "один, два або три бали", то загальна оцінка не може бути вищою за "шість балів". Якщо всі завдання оцінені на "один, два або три бали", загальна оцінка "три бали" є приводом для повторного перескладання іспиту студентом; загальна оцінка "один або два бали" ініціює повторне вивчення дисципліни. Підсумкова кількість балів за результатами іспиту відповідно до положення вноситься до "Відомості обліку успішності (підсумкової) екзаменаційної".

Після чого виводиться підсумкова оцінка за національною (5-бальною) системою та оцінка за шкалою ECTS (табл. 11), які також заносяться до "Відомості обліку успішності (підсумкової екзаменаційної)". За результатами підсумкової оцінки модульного контролю й оцінки ІНДЗ та кількості балів за результатами іспиту на підставі середньоарифметичного коефіцієнта розраховується загальна кількість балів за шкалою ХНЕУ. Підсумкова оцінка з дисципліни згідно з Методикою переведення

показників успішності знань студентів університету в систему оцінювання за шкалою ECTS конвертується в підсумкову оцінку за шкалою ECTS (табл. 11).

Таблиця 11

Проведення показників успішності знань студентів у систему оцінювання за шкалою ECTS

Відсоток студентів, які зазвичай досягають відповідної оцінки	Оцінка за шкалою ECTS		Оцінка за бальною шкалою, що використовується в ХНЕУ	Оцінка за національною шкалою
10	відмінне виконання	A	12 – 11	відмінно
25	вище середнього рівня	B	10	
30	взагалі робота правильна, але з певною кількістю помилок	C	9 – 7	добре
25	непогано, але зі значною кількістю недоліків	D	6	задовільно
10	виконання задовольняє мінімальні критерії	E	5 – 4	
–	потрібне повторне перескладання	FX	3	незадовільно
–	повторне вивчення дисципліни	F	2 – 1	

Рекомендована література

Основна

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ : навч. посібник / Н. Д. Дарченко, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.
2. Есинова Н. И. Экономика труда : учебн. пособ. / Есинова Н. И. – Х. : Изд. Академия, 1999. – 188 с.
3. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібн. / Петюх В. М. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
4. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Волгина Н. А. – М. : Экзамен, 2002. – 736 с.

Додаткова

5. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Богиня Д. П., Грішнова О. А. – 3-тє вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
6. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібн. / Васильченко В. С. – К. : КНЕУ, 2005. – 252 с.
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / Грішнова О. А. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
8. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібн. / Лібанова Е. М. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
9. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Осовська Г. В., Крушельницька О. В. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
10. Про зайнятість населення : Закон України / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. – К. : Істина, 1999.
11. Рынок труда : учебник / под ред. Буланова В. С., Волгина Н. А. – М. : Экзамен, 2000. – 422 с.

12. Экономика труда / под ред. Винокурова М. А., Горелова Н. А. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.: ил.

Ресурси мережі Internet

13. Бібліотека Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.univer.kharkov.ua/main/library>.

14. Все для кадровика и HR-менеджера: кадровый портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.kadrovik.ru.

15. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

16. Донецька обласна універсальна наукова бібліотека ім. Н. К. Крупської [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www/library.donetsk.ua>.

17. Журнал "Персонал-Микс" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.personal-mix.ru.

18. Журнал "Работа с персоналом" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.hr-journal.ru.

19. Журнал Управление персоналом: hr, рекрутмент, маркетинг. Бизнес-идеи, бизнес-решения, бизнес-технологии, бизнес-процессы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.top-personal.ru.

20. Информационный портал для менеджеров профессионалов. Конференции. Консультации. Справочники компаний и профессий. Аналитика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.e-executive.ru.

21. Критерии подбора персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.staffer.ru>.

22. ЛигаБизнесИнформ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.liga.net.

23. Міністерство праці та соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.

24. Налоги и бухгалтерский учет [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.basa.fav.kharkov.ua.

25. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

26. Нормативные акты Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.nau.kiev.ua.
27. Оптимизация практики рекрутинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.work.ua>.
28. Оценка персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://fb.ru>.
29. Персонал – журнал інтелектуальної еліти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.personal.in.ua.
30. Право. Украина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.legal.com.ua/cgi-bin/matrix.cgi/pravo.html.
31. Правові системи: нормативні акти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nau.ua>.
32. Проблемы подбора управленческих кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrm21.ru/>.
33. Сервер Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
34. Слияния и Поглощения – специализированное, аналитическое, ежемесячное издание [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.majournal.ru.
35. Сообщество HR-менеджеров HR-Portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.hr-portal.ru.
36. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом "HR Лига" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.hrliga.com.
37. Специализированные журналы по управлению персоналом. Журналы о кадровых и правовых вопросах [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hr.racc.ru/links/>.
38. Специализированный сайт для менеджеров по персоналу [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.hrm.ru.
39. Украинское право [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.ukrpravo.com.
40. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.hr-ua.com.
41. Управленческий консалтинг, Бюджетирование "ИНТАЛЕВ" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.intalev.ru.
42. Харківська державна наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://korolenko.kharkov.com>.

Додатки

Додаток А

Зразки екзаменаційного завдання

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Спеціальність 6.030505 семестр 7

Навчальна дисципліна "Ринок праці"

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИ БІЛЕТ № 1

Діагностичне завдання 1

Необхідно порівняти та проаналізувати визначення поняття "підходяща робота" в Україні, деяких зарубіжних країнах та в документах МОП.

Інформація для порівняння

У Конвенції МОП № 44 "Про допомогу особам, які є безробітними з незалежних від них обставин" критеріями підходящої роботи названі: професія, місце проживання, винагорода та інші умови праці, непричетність до трудового спору, особисті обставини людини, яка претендує на отримання статусу безробітного. Проте у Конвенції МОП не виключається можливість для безробітного зміни професії, за умови належного врахування його освіти, професійного досвіду, віку, якщо відсутня можливість запропонувати безробітному роботу, яка відповідала б його фаху, збільшення часу, який витрачається на проїзд до місця роботи, зміни місця проживання тощо.

У деяких країнах встановлюється максимальний час щоденного проїзду до місця роботи, а на практиці враховується вартість проїзду, як наприклад, у Бельгії.

В інших країнах враховується можливість щоденного повернення додому, як, наприклад, у Швейцарії, або щотижневого повернення додому неодружених, як у Бельгії та Фінляндії.

У США рішення про відстань до місця роботи приймають суди.

У більшості країн необхідність зміни місцепроживання обумовлюється наявністю відповідного житла (Іспанія, Фінляндія, Швейцарія).

У деяких країнах передбачається, що рівень винагороди на запропонованому місці повинен бути не нижчим, а умови праці не гіршими, ніж на попередньому місці роботи. У Великобританії, наприклад, безробітний має право відмовитися від запропонованої роботи, якщо умови праці там менш сприятливі порівняно з попереднім місцем роботи.

В Австрії, Бельгії, Фінляндії, Німеччині, Швеції законодавством враховується на винагорода за попереднім місцем роботи, а винагорода за роботу, яка відповідає запропонованій і встановленій колективною угодою або адміністрацією підприємства.

У США робота визначається невідходящою тільки у разі, коли винагорода та інші умови праці "значно" менш сприятливі, ніж ті, які є на аналогічних роботах у тій же місцевості.

Закон України "Про зайнятість населення" так визначає порядок визначення підходящої роботи:

1. Для громадян, які втратили роботу і заробіток, підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в місцевості проживання.

Заробітна плата повинна відповідати рівню за попереднім місцем роботи але не вище від середнього рівня, що склався у відповідній галузі за минулий рік.

Під час пропонування підходящої роботи враховується трудовий стаж громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття. Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, або оплачувана робота (включаючи роботу тимчасового характеру), яка не потребує професійної підготовки, а громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю понад шість місяців, – робота за спеціальністю, що потребує попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості її надання – інша оплачувана робота за спорідненою професією (спеціальністю). Для громадян, які працювали не за професією понад шість місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем

роботи, а робота за основною професією (спеціальністю) може бути підходящою за умови попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації з урахуванням потреб ринку праці у цій професії.

2. У разі неможливості надання громадянину роботи за професією (спеціальністю) протягом шести місяців безробіття підходящою вважається робота, яка потребує зміни професії з урахуванням здібностей, здоров'я громадянина і колишнього досвіду, доступних для нього видів навчання та потреб ринку праці у цій професії. При зміні громадянами професії за направленням державної служби зайнятості підходящою вважається робота як за новою, так і за попередньою професією за останнім місцем роботи.

3. За рішенням місцевих Рад народних депутатів може встановлюватися транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, які посилюють соціальний захист населення.

Діагностичне завдання 2

Проаналізувати 2 варіанта безробіття, наведені у табл. А.1. Зробити висновок: який з варіантів безробіття є більш небезпечним для економіки, а отже, потребує надання допомоги безробітним?

Таблиця А.1

Безробіття

Варіант 1	Варіант 2
Протягом року кожний працівник не мав роботи 5 % свого робочого часу, тобто близько 2,5 тижнів	Протягом року 95 % працівників мали повну зайнятість, а 5 % залишалися безробітними впродовж цілого року
Тривалість безробіття – 2,5 тижні	Тривалість безробіття – 1 рік
Рівень безробіття – 5 %	Рівень безробіття – 5 %

Діагностичне завдання 3

Проаналізувати наведені дані (табл. А.2) про тривалість безробіття в США і зробити висновки: в які періоди ситуація з безробіттям дійсно погіршувалася.

Таблиця А.2

Динаміка розподілу безробітних США за тривалістю безробіття (%)

Показники	2006 – 2007	2008 – 2009	2010 – 2011
Рівень безробіття	3,6	6,8	8,8
Тривалість безробіття			
1 – 4 тижні	7,3	3,2	2,4
5 – 14 тижнів	32,3	22,1	17,2
15 – 26 тижнів	37,5	35,1	34,5
27 -39 тижнів	15,6	23,9	26,0
40 тижнів і більше	7,3	15,3	19,9

Діагностичне завдання 4

Визначити темпи зростання ВВП для зниження рівня безробіття з 8 до 6%.

Визначення темпів зростання ВВП відбувається на основі Закону А. Оукена, згідно з яким щорічний приріст реального ВВП на рівні приблизно 2,7 % утримує частку безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2 % приросту реального ВВП зменшують частку безробітних на 1 %. Аналогічним чином: кожне додаткове скорочення темпів приросту ВВП на 2 % викликає зростання рівня безробіття на 1 %.

Евристичне завдання 5

Індустріальна, монетаристська і постіндустріальна теорія ринку праці. У чому полягає сутність цих теорій? Елементи якої з цих теорій домінують на ринку праці України? Обґрунтуйте свою відповідь і наведіть приклади.

Зміст

Вступ	3
1. Кваліфікаційні вимоги до студентів	4
2. Тематичний план навчальної дисципліни	12
3. Зміст навчальної дисципліни за модулями та темами	13
4. Плани лекцій	18
5. Плани практичних занять	23
6. Самостійна робота студентів	27
6.1. Індивідуальний план самостійної роботи студента	32
6.2. Індивідуально-консультативна робота	34
6.3. Методики активізації процесу навчання	38
6.4. Система поточного та підсумкового контролю знань студентів	42
Рекомендована література	51
Додатки	54

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"РИНОК ПРАЦІ"
для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом і економіка праці"
всіх форм навчання**

Укладачі: **Назарова** Галина Валентинівна
Калініна Тамара Омелянівна

Відповідальний за випуск **Назарова Г. В.**

Редактор **Пушкар І. П.**

Коректор **Мартовицька-Максимова В. А.**

План 2012 р. Поз. № 463.

Підп. до друку Формат 60 x 90 1/16. Папір MultiCopy. Друк Riso.

Ум.-друк. арк. 3,75. Обл.-вид. арк. 4,69. Тираж прим. Зам. №

Видавець і виготівник – видавництво ХНЕУ, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
Дк № 481 від 13.06.2001 р.*